


Identità in cambiamento: il ruolo del funzionario della professionalità giuridico pedagogica nelle carceri

Monica Accordini, Emanuela Saita, Martina Tramontano

	<h2>Narrare i gruppi</h2> <p><i>Etnografia dell'interazione quotidiana</i> <i>Prospettive cliniche e sociali</i>, vol. 10, n° 3, Dicembre 2015</p> <p>ISSN: 2281-8960</p>
---	---

Rivista semestrale pubblicata on-line dal 2006 - website: www.narrareigruppi.it

Titolo completo dell'articolo

Identità in cambiamento: il ruolo del funzionario della professionalità giuridico pedagogica nelle carceri

Autore	Ente di appartenenza
Monica Accordini	<i>Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano</i>
Emanuela Saita	<i>Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano</i>
Martina Tramontano	<i>Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano</i>

To cite this article:

Accordini M., Saita Emanuela, Tramontano M., (2015), Identità in cambiamento: il ruolo del funzionario della professionalità giuridico pedagogica nelle carceri, in *Narrare i Gruppi*, vol. 10, n° 3, Dicembre 2015, pp. 253-268 - website: www.narrareigruppi.it

Questo articolo può essere utilizzato per la ricerca, l'insegnamento e lo studio privato.

Qualsiasi riproduzione sostanziale o sistematica, o la distribuzione a pagamento, in qualsiasi forma, è espressamente vietata.

L'editore non è responsabile per qualsiasi perdita, pretese, procedure, richiesta di costi o danni derivante da qualsiasi causa, direttamente o indirettamente in relazione all'uso di questo materiale.

gruppi nel sociale

Identità in cambiamento: il ruolo del funzionario della professionalità giuridico pedagogica nelle carceri

Monica Accordini, Emanuela Saita, Martina Tramontano

Riassunto

L'ordinamento penitenziario italiano è tuttora oggetto di numerose modifiche volte ad incrementare il benessere dei detenuti così come degli operatori.

Un cambiamento di grande rilevanza è stata l'introduzione, da parte del Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria, della figura del funzionario della professionalità giuridico-pedagogica a sostituzione dell'educatore penitenziario (GDAP-0438879-2010). Dette modificazioni hanno comportato una ristrutturazione del concetto di identità professionale da parte dei professionisti del settore.

Avvalendosi del *focus group* e del *Disegno Simbolico dello Spazio di Vita Organizzativo (DSSVO)*, il presente studio approfondisce il tema delle rappresentazioni circa l'identità professionale e il concetto di cambiamento di 10 funzionari della professionalità giuridico-pedagogica operanti in due penitenziari della regione Lombardia.

Le trascrizioni dei *focus group* sono state analizzate con l'ausilio del software T-LAB mentre un'analisi di tipo fenomenologico è stata condotta sui *DSSVO*.

I risultati delle analisi evidenziano come tali rappresentazioni siano fondate sulle pratiche e sugli *script* condivisi e socializzati a livello locale entro la struttura di riferimento, meno rilevanti le identificazioni con specifici valori legati al ruolo professionale. Emerge dunque una differenza tra le due strutture considerate, aderenti alla propria specifica *mission*. "Istituzione totale" con scarsa apertura nei confronti del mondo esterno da un lato e tentativo di creazione di rapporti sinergici con il territorio e le istituzioni dall'altro.

Parole chiave: funzionario della professionalità giuridico-pedagogica; contesto penitenziario; identità professionale; cambiamento

*Changing Identities:
The Juridical-Educational Professional's Role in Prison*

Abstract

The Italian prison organization has been undergoing several modifications aiming at increasing the inmates' as well as the professionals' well-being.

In particular, the Penitentiary Administration Department's decision of replacing former penitentiary educators with juridical-educational professionals (circular letter 0438879-2010) repre-

sented an extremely relevant change. Such modifications also led professionals working in prison to restructure their concept of professional identity.

The present study makes use of *focus groups* interviews and the *Symbolic Drawing of the Organizational Life Space (SDOLS)* in order to investigate the professional identity representations as well as the concept of change in a group of 10 juridical-educational professionals working in two correctional facilities in Lombardy.

Focus group transcripts were analyzed using the software T-LAB while a phenomenological analysis was carried out on the *SDOLS*s.

Our findings show that such representations are based on practices and *scripts* that are only shared and socialized at a local level, that is within the organization professionals work in; on the contrary, specific values connected to their professional role appear to be less relevant. Hence, a difference between the two correctional facilities considered can be observed: although they both serve their *mission*, one can find a 'total institution', characterized by a lack of openness towards the outside world on one hand, and the attempt to develop synergic relationships with the local community on the other.

Keywords: juridical-educational professional, penitentiary context, professional identity, change.

1. Introduzione

Il sistema penitenziario italiano manifesta diverse carenze: sovraffollamento (Corleone e Pugiotta, 2012), alto tasso di suicidi (Manconi e Torrente, 2015), trattamenti inadeguati (Viganò, 2013), scarsità di risorse (Castellano e Stasio, 2008). Le questioni sopra elencate hanno recentemente portato ad una sanzione da parte della Corte europea dei diritti dell'uomo per i trattamenti subiti dai detenuti (Sentenza della Corte Europea dei Diritti dell'Uomo dell'8 gennaio 2013 - Ricorsi nn. 43517/09, 46882/09, 55400/09, 57875/09, 61535/09, 35315/10 e 37818/10 - Torreggiani e altri c. Italia).

Anche grazie alla rinnovata attenzione che ha interessato il sistema detentivo nel nostro Paese, il Ministero della Giustizia ha avviato alcuni cambiamenti volti a migliorare il benessere e le condizioni di vita dei detenuti, si vedano ad esempio le proposte di misure alternative alla carcerazione (Giostra, 2013) così come alla diffusione dei Laboratori di ascolto organizzativo rivolti ai direttori delle carceri e ai comandati della polizia penitenziaria o alla mappatura dei bisogni degli operatori (AA.VV., 2010).

Una tra le figure oggetto di questi cambiamenti è quella del funzionario della professionalità giuridico-pedagogica (d'ora in poi indicato con l'acronimo FPGP). Con la lettera circolare GDAP-0438879-2010, il Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria del Ministero della Giustizia istituisce la figura del FPGP a sostituzione dell'educatore penitenziario. Tale cambiamento di denominazione pare implicare un ampliamento di competenze, includendo anche quelle giuridiche, tuttavia esso non è stato accompagnato da una formazione adeguata (Benelli, 2012).

Ne consegue una ridiscussione dell'identità professionale dei FPGP. La letteratura sul tema, infatti, sottolinea che cambiamenti nella *governance* e nella struttura organizzativa implicano modificazioni nel concetto di identità (Parding, *et al.*, 2012).

Secondo la visione post-moderna, l'identità professionale viene concepita come un fenomeno multifaccettato e in costante cambiamento (Cardoso, *et al.*, 2014) il cui sviluppo avviene tanto a livello individuale che sociale (Vignoles, *et al.*, 2011). Tale concetto comprende la consapevolezza di sé come professionista, la motivazione allo svolgimento di un compito e l'internalizzazione di determinate abilità, competenze e modalità di azione condivise e socializzate (Shinyashiki, *et al.*, 2006).

Si evidenziano, dunque, tanto elementi che fanno riferimento al macro-contesto (e.g. formazione professionale e modificazioni di carattere socio-economico) quanto condizioni che caratterizzano il micro-contesto in cui ciascun professionista è inserito (e.g. *mission* organizzativa, pratiche socializzate e condivise entro una specifica *équipe* professionale) (Parding, *et al.*, 2012). In tal senso, esiste una ricorsività costante tra livello individuale e collettivo: gli individui traggono *script* per fondare il proprio comportamento da una serie di *pattern* socializzati e condivisi ma, allo stesso tempo, ne creano di nuovi sulla base delle culture locali (Hotho, 2008). Appare evidente come le comunità di pratiche, intese come gruppi sociali con interessi e aspettative condivisi e ruoli interconnessi (Wenger, 1998), possano essere di ampiezza variabile, perfino limitarsi ai componenti di un'unica *équipe* professionale. In tal senso, nelle comunità di pratiche è in atto una negoziazione costante tra il livello pratico (micro) ed il livello dei significati (macro).

Il presente lavoro analizza le rappresentazioni dell'identità professionale in FPGP operanti in due istituti penitenziari lombardi. Data la scarsità di studi e ricerche in merito, un approfondimento, seppur esplorativo, sulla percezione e rappresentazione che tali professionisti hanno del proprio ruolo e del contesto in cui operano appare quanto mai doveroso.

Oltre a questo obiettivo generale, il presente studio si propone anche di indagare in quale misura le specificità dei contesti operativi influenzino l'identità professionale degli operatori coinvolti.

Infine, la ricerca mira ad approfondire come i FPGP vivano e si rappresentino il cambiamento sia per quanto riguarda il proprio ruolo professionale che il contesto più ampio nel quale essi si trovano ad operare.

2. Metodologia

2.1. Partecipanti

I soggetti inclusi nello studio sono 10 FPGP, 6 sono impiegati nella sezione riservata ai sex offenders di un carcere in provincia di Milano (Struttura A), mentre 4 lavorano presso un istituto milanese che ospita le madri detenute ed i loro bambini (Struttura B).

2.2. Strumenti

I professionisti sono stati coinvolti in due *focus group*, uno per ogni struttura, della durata di circa 3 ore ciascuno. Oltre alla discussione su temi cruciali (mansioni, problematiche più frequenti, aspetti di risorsa, ecc.) è stato chiesto loro di compilare il Disegno Simbolico dello Spazio di Vita Organizzativo (DSSVO) (Gorli, *et al.*, 2007; Gozzoli e Tamanza, 2008) nella forma presente e futura.

Al fine di poter ottenere risultati maggiormente affidabili, abbiamo infatti deciso di avvalerci della triangolazione metodologica il cui obiettivo è ridurre la variabilità dei dati dovuta alle distorsioni legate alla rilevazione e agli osservatori (Denzin, 2009). La complessità dell'oggetto della presente ricerca richiede di attivare più livelli di osservazione così da giungere ad una ricostruzione articolata e pluriprospectica dell'oggetto di analisi. L'utilizzo di più strumenti di rilevazione ha consentito di meglio identificare i

nodi tematici cruciali nelle rappresentazioni dei FPGP oltre che di ridurre eventuali bias legati alla desiderabilità sociale.

L'utilizzo del *focus group* consente la comprensione di aspetti inconsapevoli della motivazione e dei comportamenti riguardo uno specifico tema (Krueger, 1994; Morgan 1998), la flessibilità dello strumento e la sua modalità interattiva e dialogica è inoltre utile nel condurre i soggetti ad esprimere idee ed emozioni che con minor facilità emergerebbero in un'intervista (Stagi, 2000). I dati relativi ai focus group sono stati trascritti e analizzati attraverso il software T-LAB (Lancia, 2004; 2012).

Il DSSVO, è un adattamento del Family Life Space (FLS) (Gozzoli e Tamanza, 1998; 2008) per l'applicazione a contesti organizzativi. Strumento grafico-simbolico alla cui base vi è l'assunto secondo il quale i tratti distintivi dell'organizzazione possono essere colti chiedendo ai partecipanti di creare un disegno, si presta ad applicazioni in svariati contesti per la sua estrema flessibilità e per la natura poco definita del compito. Questo giustifica l'applicazione anche ai contesti organizzativi, oltre ad essere stato ampiamente utilizzato con coppie e famiglie (Gennari, *et al.*, 2014).

Il DSSVO, nella presente ricerca, consente di indagare la rappresentazione che gli operatori hanno della propria identità professionale e del proprio ruolo rispetto all'organizzazione nella quale operano.

Oltre ad una prima versione che costituisce una "fotografia" della situazione presente¹, viene proposta una versione "futura", in cui i partecipanti sono invitati a svolgere il medesimo compito immaginandosi la situazione a 5 anni di distanza.

2.3. Analisi dei dati

Condotti da due psicologhe (primo e secondo autore del contributo), i *focus group* sono stati trascritti, al fine di essere analizzati con il software T-LAB (Lancia, 2004), uno strumento che consente di effettuare una serie di operazioni statistiche al fine di ottenere una più precisa esplorazione del testo rispetto alle inferenze carta-matita.

Un testo (nel caso specifico le trascrizioni dei due focus group), detto corpus, viene opportunamente preparato attraverso delle operazioni di disambiguazione e lemmatizzazione e importato nel software (Lancia, 2004; 2012). Nel caso specifico, sono state condotte due tipologie di analisi: l'*analisi dei Contesti Elementari* e l'*Associazione di Parole*.

La prima consente di estrarre i temi principali trattati all'interno del corpus; l'esito è l'identificazione di alcuni cluster, ciascuno dei quali comprende una serie di contesti elementari (frasi o paragrafi) che fanno riferimento ad un medesimo tema centrale.

L'*Associazione di Parole* consente di esplorare i termini associati ad una particolare parola chiave selezionata, verificando le co-occorrenze tra parole all'interno dei contesti elementari. Ne risulta un diagramma radiale in cui il lemma selezionato è posto al centro e tutti gli altri sono distribuiti attorno ad esso a distanze proporzionali al loro gra-

¹ In questa versione ai partecipanti viene chiesto di collocare se stessi dentro o al di fuori oppure sul bordo della circonferenza di un cerchio disegnato su un foglio bianco, cerchio che simboleggia lo spazio di vita organizzativo. In seguito si chiede di collocare, secondo il medesimo criterio, persone, istituzioni, servizi ed eventi ritenuti importanti per lo svolgimento della propria professione. Da ultimo, vengono segnati i legami tra i vari simboli disegnati, uniti per mezzo di linee continue (indice di una relazione positiva), tratteggiate (indice di una relazione positiva, ma che presenta elementi di conflittualità oppure una relazione positiva, ma non particolarmente stretta o significativa), o interrotte (a indicare una relazione conclusa o estremamente distante).

do di associazione con la parola chiave. Il diagramma viene ottenuto mediante il calcolo di un indice di associazione². I disegni degli operatori sono stati interpretati tramite un'analisi fenomenologica tenendo conto di alcuni aspetti salienti: dimensione interattiva; numero e posizionamento dei simboli presenti; centro geometrico e psicologico³ del disegno; forma di governo dello spazio⁴; qualità delle relazioni; capacità trasformativa, ovvero confronto tra le due versioni (presente e futura) del DSSVO.

3. Risultati

Per quanto riguarda l'*analisi dei Contesti Elementari*, sono emersi quattro cluster tematici attorno ai quali si organizzano i contenuti e i temi trattati. I cluster verranno di seguito presentati in ordine decrescente, a partire da quello che spiega la maggior percentuale di varianza.

Il primo, e percentualmente più importante cluster, spiega il 30,06% della varianza; tutti i lemmi in esso presenti fanno riferimento ad una delle due strutture, la variabile "Struttura_A" (χ^2 : 28.17). Il tema centrale è la propria collocazione professionale, soprattutto nella relazione con i colleghi ma, in parte, anche con i detenuti e con le altre istituzioni e servizi con cui gli operatori si interfacciano. Tra i lemmi maggiormente presenti troviamo "positivo" (χ^2 :22.34), a testimonianza di un clima di lavoro percepito come tendenzialmente buono e collaborativo, "reparto" (χ^2 : 21.94), "insieme" (χ^2 : 10.11), "sfera_lavorativa" (χ^2 : 9.92), "colleghi" (χ^2 :8.37) ma anche "legami_negativi" (χ^2 : 9.56), a segnalare la presenza di alcune difficoltà e elementi di criticità nelle relazioni tra colleghi.

Sulla base di questi dati, il cluster è stato nominato "*Collocazione operativa*"; riportiamo alcune frasi:

"...al centro ho messo l'empatia, il gruppo e i colloqui seguiti insieme alle dottoresse ... ho legami positivi con entrambe."

"Per me la priorità è quella che ho segnato qua, la relazione umana, sia nei confronti della direzione che dei colleghi."

Il secondo cluster spiega il 28,32% della varianza e, in maniera speculare al precedente, è caratterizzato dalle specificità che contraddistinguono l'altro istituto considerato. Oltre alla variabile "Struttura_B" (χ^2 : 14.05), compaiono i lemmi "bambino" (χ^2 :46.37), "mamma" (χ^2 : 42.96), "educativo" (χ^2 : 26.89), "servizio" (χ^2 : 17.61), "progetto" (χ^2 :

² T-LAB utilizza sei diversi indici di associazione, sulla base delle seguenti formule: Jaccard, Equivalenza, Inclusione e Informazione Mutua, Coseno, Dice.

³ Per centro psicologico si intende il simbolo o l'insieme di simboli che organizza l'intera produzione grafica e attorno alla quale l'intero disegno si dipana. L'assenza di un centro psicologico è indice di frammentazione o isolamento tra le figure che popolano il disegno (Gozzoli & Tamanza, 1998; 2008).

⁴ Per forma di governo dello spazio si intende l'organizzazione globale del disegno, ovvero le modalità in cui i simboli sono in relazione tra loro e con la totalità dello spazio. Gozzoli e Tamanza (1998) identificano 5 forme di governo dello spazio (2 fallimentari, 2 ambigue ed una funzionale) che possono essere applicate anche ai contesti organizzativi, esse sono: riempimento, frammentazione, raccoglimento-restringimento, misurazione e equilibrio dinamico (per maggiori informazioni cfr. Gozzoli & Tamanza, 1998).

12.26), parole che rimandano chiaramente alla *mission* della struttura: far comprendere le proprie potenzialità di donne e madri alle detenute e mettere a punto, per ciascuna di esse, un progetto educativo che ne consenta il reinserimento nella comunità e favorisca il mantenimento e il miglioramento del rapporto madre-bambino. Coerentemente con quanto esposto, il cluster è stato denominato “Operatività specifica”; riportiamo qualche esempio tratto dalle discussioni:

“... il centro del nostro servizio resta la mamma-detenuta e il bambino (...) invece i nostri strumenti di lavoro: il progetto educativo, che è un po’ la base ...”

“... riuscire ad aiutare la madre detenuta a costruire un rapporto con il bambino all'interno di una struttura carceraria che tende a cancellare la figura materna facendo prevalere la detenuta...”

Il focus del terzo cluster, che spiega il 21,39% della varianza, è il cambiamento rispetto al futuro. Il cluster, denominato “ambivalenza rispetto al futuro”, rimanda ad aspetti di risorsa o difficoltà legati alla propria mansione; ne emergono aspetti di “piacere” (χ^2 : 41.4) legate allo svolgimento del proprio lavoro ma anche “difficoltà” (χ^2 : 10.4) e fatiche (lemma “stanchezza” χ^2 : 15.94) determinate dalla consapevolezza di occupare una posizione (“posizionamento” χ^2 : 15.94) delicata in cui sfera personale (soprattutto gli aspetti emozionali) e professionale si mischiano continuamente. Ad esemplificare quanto esposto, riportiamo alcune frasi estratte da questo cluster:

“Alcuni detenuti si sono macchiati di reati gravi che toccano con tale forza i tasti umani che a volte faccio fatica a tenere un atteggiamento sereno nei loro confronti, posso approfittare di questo periodo di cambiamento, proprio per uscire con un atteggiamento più sereno.”

Il quarto cluster spiega il 20,23% della varianza e riguarda i rapporti con gli enti territoriali e i servizi educativi esterni. Questo cluster, definito “territorio”, raggruppa lemmi e parole che fanno riferimento a persone singole o istituzioni, variamente distribuiti sul territorio, con cui i FPGP si trovano ad operare; fanno parte di questo cluster i lemmi “esterno” (χ^2 : 45.98)⁵, “polizia” (χ^2 : 42.12), “volontario” (χ^2 : 21.53), “ospedaliero” (χ^2 : 15.26), sanità (χ^2 : 15.26), “servizi” (χ^2 : 14.29). Ecco una selezione dai contesti elementari:

“... altri enti che fanno un po’ da ponti, io li vedo, li percepisco così; le persone esterne che toccano la struttura: la scuola, i volontari ...”

“Il territorio perché credo sia stata una svolta interessante per noi e per il nostro servizio quello di essere usciti all'esterno e di essere arrivati al quartiere e di essere parte integrante del nostro territorio.”

Il secondo livello di analisi dei dati è quello relativo all’*Associazione di parole*, effettuata trattando separatamente i due sottoinsiemi del corpus (dunque analizzando singolarmente le trascrizioni dei *focus group*) e in relazione ad una tematica considerata rilevante per i nostri obiettivi di ricerca, ossia la modalità con cui i partecipanti si rappresentano il cambiamento (cfr. le Figure 1 e 2).

⁵ I cluster vengono creati tramite un algoritmo K-Means. Si ottiene una tabella che elenca i lemmi e le variabili più caratteristiche per ogni cluster, oltre ai valori del chi quadro, qui riportati per i lemmi e le variabili più significativi.

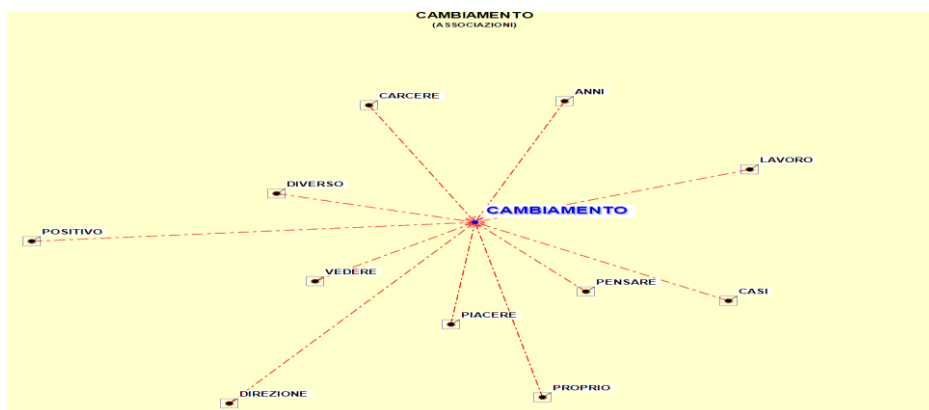


Figura 1 - Associazioni di parole: diagramma radiale – STRUTTURA - A

Consideriamo dapprima la Struttura A; quando parlano di “cambiamento”, gli operatori offrono una rappresentazione individualizzata e centrata sulla propria persona: pensando al futuro, immaginano di trovarsi in altri istituti di pena o di svolgere lavori diversi. Le ipotesi di cambiamento, dunque, si focalizzano sulla propria vita lavorativa. Termini come “vedere”, “pensare”, “piacere”, “proprio”, “lavoro”, “diverso” fanno riferimento ad una dimensione privata, individuale, o al più unicamente allargata al proprio gruppo di lavoro. L’unico elemento istituzionale presente è la “Direzione”. Osservando la **Figura 1**, si avverte “separazione”: sono presenti pochi termini significativi, distanti tra di loro e scarsamente associati al lemma centrale. Nel diagramma radiale relativo alla parola “cambiamento” i lemmi che si distribuiscono intorno ad esso, ciascuno a una distanza proporzionale al grado di associazione sono poco numerosi e distanti.

Diverso il diagramma radiale relativo alla struttura B.

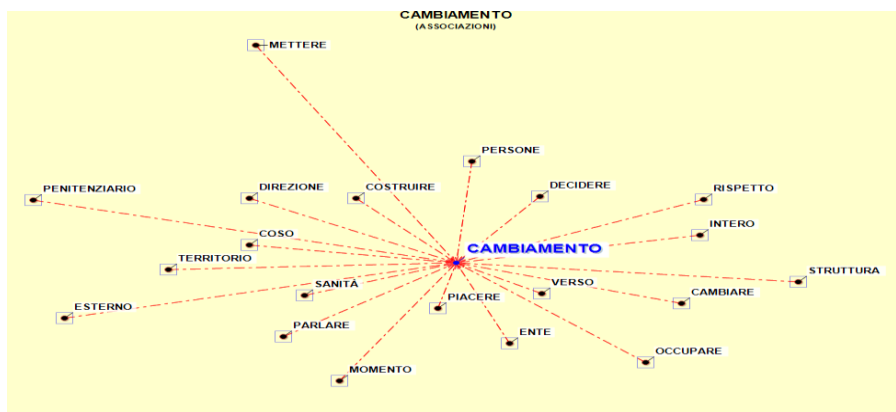


Figura 2 – Associazioni di Parole: diagramma radiale – STRUTTURA - B

Al contrario, gli operatori della Struttura B descrivono un cambiamento più generalizzato, meno centrato su aspetti individuali, che coinvolge la struttura nella sua totalità. Il cambiamento è concepito come un evento globale, i cui effetti interessano anche la realtà esterna (vedi i lemmi “territorio”, “ente”, “sanità”, “esterno”). Il fine ultimo sembra rimandare ad un cambiamento che consenta la costruzione (“costrui-

re”) di un servizio che operi in sinergia con il territorio, con la “Direzione” e con altri enti del “penitenziario” avendo al centro la persona (“persone”).

La **Figura 2** risulta inoltre ricca: i termini sono numerosi, vicini tra di loro e associati al lemma centrale.

Come già descritto in precedenza, abbiamo utilizzato anche lo strumento DSSVO. Anche in questo caso consideriamo dapprima i DSSVO realizzata dai FPGP della Struttura A.



Figura 3 – DSSVO presente – STRUTTURA - A

Nel disegno riguardante lo spazio di vita organizzativo riferito al presente (Figura 3), gli operatori rappresentano solo se stessi, gli elementi e le relazioni che li caratterizzano. Sono assenti altre figure, servizi e organizzazioni che fanno parte dell’ambiente carcerario e con le quali essi si trovano a collaborare su base quotidiana.

I partecipanti si rappresentano come gruppo professionale utilizzando lo stesso simbolo grafico (il contorno di una mano). La scelta del medesimo simbolo e la disposizione delle mani a cerchio è segnale di una forte unità e coesione di gruppo. Sono presenti altri elementi (cuore, occhiali, punto interrogativo, soldi) che vengono utilizzati per descrivere aspetti connotativi del proprio ruolo professionale (ad esempio il cuore a rappresentare la passione o il punto interrogativo a simboleggiare gli elementi di incertezza).

Il disegno nella sua globalità occupa solo la superficie interna del cerchio, lasciando vuoto lo spazio esterno. Le *linee-legami* non sono raffigurate in maniera chiara ed esplicita, ma sono simboleggiate attraverso il contorno delle mani che è a volte continuo, a volte tratteggiato, a rendere visibile l’eterogeneità delle relazioni, non sempre positive.

Il *centro geometrico* è occupato dalla raffigurazione di un insieme di tanti raggi che uniscono idealmente tutti i FPGP, sovrastati da un punto di domanda a simboleggiare ciò che li unifica e identifica il loro spazio di vita professionale: tutti i partecipanti sono accomunati da un senso di incertezza riguardo al futuro, da qui la ragione del grande punto di domanda che occupa il centro della scena.

Il *centro psicologico* coincide con quello geometrico: tutto ruota intorno ai FPGP e alle relazioni umane che essi intrattengono.

Da rilevare come i detenuti non rientrino nello spazio di vita professionale qui rappresentato: pensando al proprio ruolo, gli operatori sembrano ignorare completamente la propria utenza, facendo in tal modo emergere una relazione quantomeno ambivalente con i detenuti medesimi.

Come si può osservare dalla **Figura 3**, l'intreccio grafico possiede una tensione centripeta: è presente un restringimento sul ruolo professionale. La forma di governo dello spazio individuata è il *raccoglimento-restringimento* (Gozzoli e Tamanza, 1998), caratterizzato da un'evidente concentrazione degli elementi raffigurati e dalla forma raccolta della rappresentazione complessiva. Essa può essere il segno di una rappresentazione ambivalente del proprio ruolo professionale: accanto a elementi positivi e risorse, la potenzialità è limitata da una tendenza a dinamiche difensive piuttosto che proattive.

Il *confine* è occupato dai contorni delle mani per lo più tratteggiati, quindi dai legami non sempre positivi che gli educatori intrattengono con il mondo esterno al proprio spazio professionale.

Passiamo all'analisi del disegno dello spazio di vita professionale immaginato nel futuro (**Figura 4**).

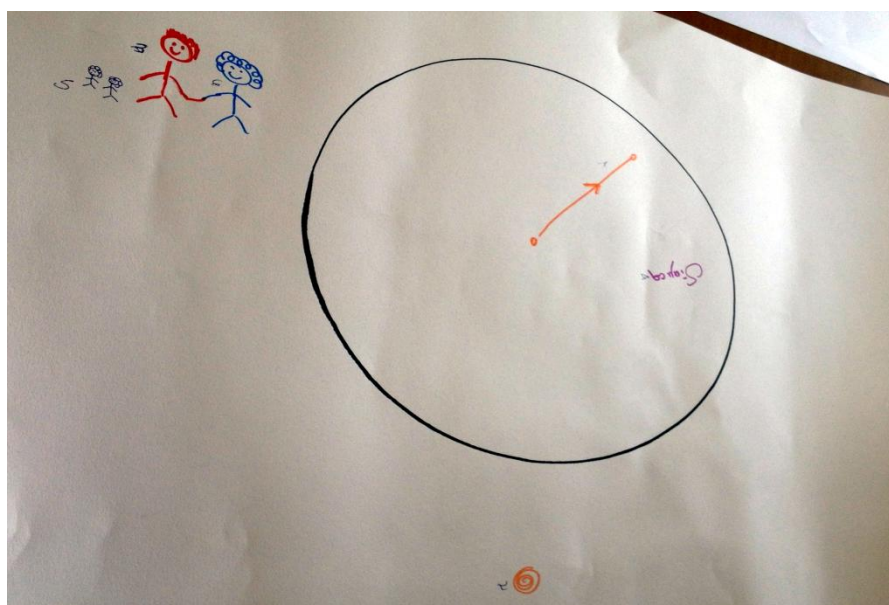


Figura 4 – DSSVO futuro – STRUTTURA - A

È possibile fin da subito evidenziare uno scenario povero: la maggioranza dei FPGP si colloca all'esterno del cerchio e lo spazio interno è praticamente vuoto; è presente solo la stanchezza e una freccia che rappresenta il cambiamento, sempre proiettata verso l'esterno.

Il disegno nella sua globalità occupa la fascia esterna del cerchio e lo spazio interno immediatamente dopo il confine. Le *linee-legami* sono completamente assenti, ad indicare grave povertà relazionale e l'impossibilità di prefigurarsi relazioni nel futuro, dunque caratterizzato da isolamento. Il *centro geometrico* è vuoto, è un'area dismessa e non si

individua un *centro psicologico*. Manca l'unione tanto enfaticizzata nel disegno relativo alla situazione presente. Infatti tutti i soggetti sono lontani dal proprio spazio di vita organizzativo e si immaginano un futuro in cui assumeranno ruoli e funzioni diverse da quelle ricoperte nel presente. L'*intreccio grafico* mostra una tensione centrifuga: le figure si distanziano tra loro, ciascuno disegna per sé e non vi sono rapporti tra i diversi elementi. Il dinamismo trasformativo sembrerebbe disfunzionale e la forma di governo dello spazio individuata è la *frammentazione* (Gozzoli e Tamanza, 1998). Essa si manifesta attraverso la completa divisione delle rappresentazioni operate dagli educatori. L'elemento che accomuna le due somministrazioni del DSSVO è l'assenza di altre organizzazioni/figure professionali e dei detenuti. Anche nello spazio organizzativo futuro, i FPGP si sono focalizzati esclusivamente su se stessi, ma la divisione e la collocazione delle diverse figure nello spazio risulta molto frammentata. Per quanto riguarda gli operatori della Struttura B, il DSSVO presente appare caratterizzato da un'occupazione dello spazio maggiormente equilibrata e diffusa (cfr. **Figura 5**).

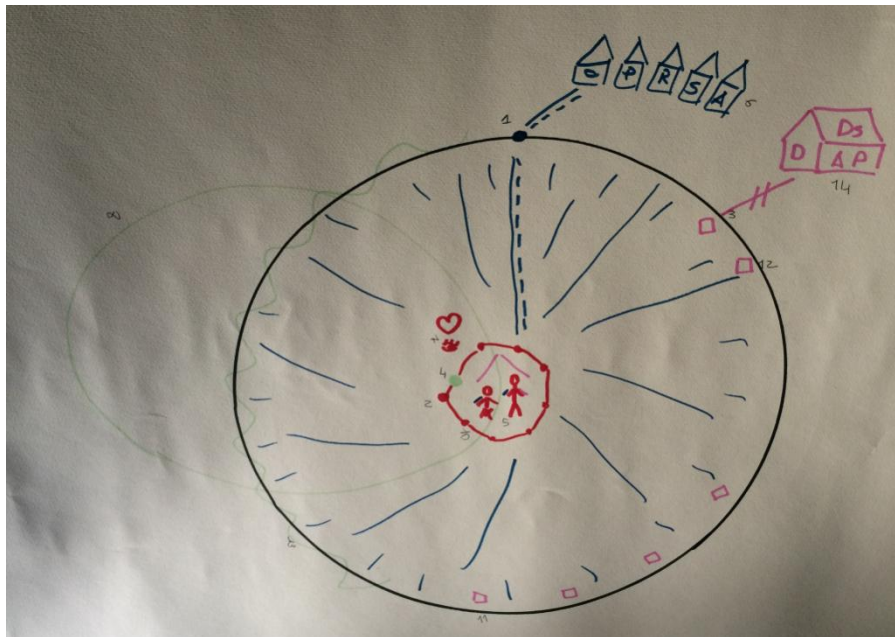


Figura 5 – DSSVO presente – STRUTTURA - B

I partecipanti interpretano la consegna in modo gruppale; prima condividono idee e pensieri e poi cercano di esprimerle attraverso una riproduzione grafico-simbolica che metta tutti d'accordo.

L'identità dei diversi ruoli professionali appare precisa e ben definita: è abbastanza facile identificare le diverse categorie, gli organi e i servizi inclusi nel DSSVO.

Il disegno occupa in maniera diffusa lo spazio interno e la parte esterna al cerchio, vicina al confine. Al centro dello spazio interno viene collocata la diade madre-bambino, sempre nello spazio interno sono inseriti gli altri colleghi e gli agenti di polizia penitenziaria. I primi sono posizionati verso il centro e circondano la diade, i secondi verso il bordo, a rappresentare la distanza e la diversità dei ruoli e delle funzioni svolte all'interno dell'ambiente lavorativo. Volontari e altri operatori (pediatra, insegnanti,

ecc...) sono posti sul confine, come ponti simbolici tra l'interno (il carcere) e l'esterno, spazio in cui sono collocati la scuola, la direzione e le istituzioni.

Nello spazio interno del cerchio le *linee-legami* sono continue o tratteggiate, a simboleggiare la natura eterogenea delle relazioni professionali. Il cerchio che circonda e abbraccia la diade madre-bambino è simbolo della relazione positiva tra i professionisti e del loro obiettivo comune: proteggere e favorire lo sviluppo di un legame positivo tra le madri e i propri figli.

Il legame con le istituzioni è di tipo eterogeneo (a tratti positivo e a tratti caratterizzato da alcune criticità), mentre quello con la Direzione risulta negativo: gli operatori percepiscono un'eccessiva distanza ed una forte burocratizzazione dei rapporti. Il *centro geometrico* coincide con quello *psicologico* ed è occupato dalla raffigurazione della diade madre-bambino.

L'*intreccio grafico* sembra contraddistinto da aspetti di bilanciamento e integrazione. La forma di governo dello spazio è quella dell'*equilibrio dinamico* (Gozzoli e Tamanza, 1998). Essa è caratterizzata da un'occupazione diffusa e bilanciata dello spazio, accompagnata da una trama regolare di linee-legami che connettono le diverse figure. Il significato attribuito a questa rappresentazione è perciò associato ad aspetti di funzionalità e adattamento, nonché alla consapevolezza degli elementi negativi e positivi presenti nel proprio spazio di vita.

Il *confine*, in questo caso, non è indice di separatezza, ma si configura come punto di passaggio, come presupposto e condizione alla base degli scambi lavorativi che aprono una finestra verso il mondo esterno al carcere.

La raffigurazione del DSSVO riferito al tempo futuro (**Figura 6**) evidenzia un impoverimento dello scenario.

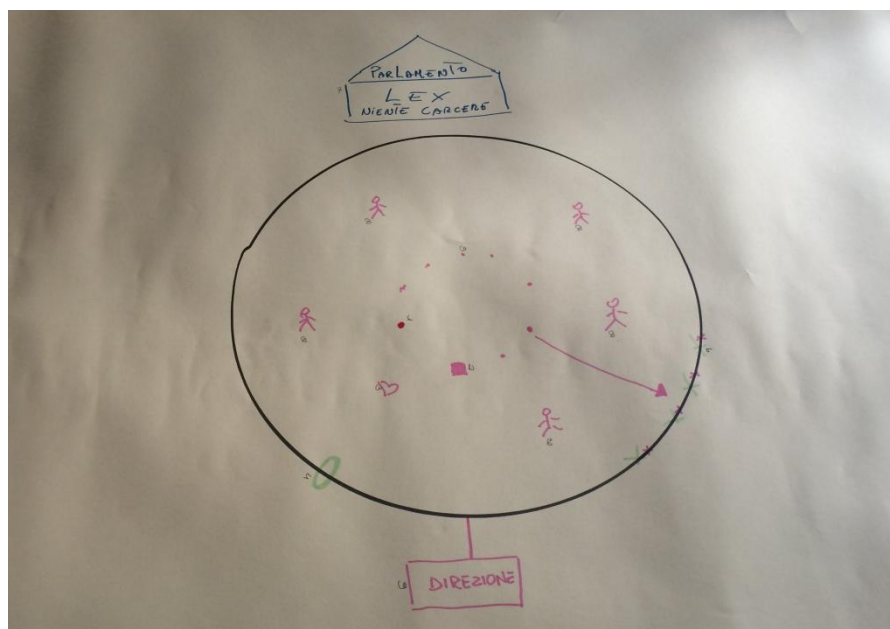


Figura 6 – DSSVO futuro – STRUTTURA - B

Gli educatori restano all'interno del cerchio, ma sono più vicini al centro. I volontari e gli altri operatori, che nel disegno precedente si trovavano al confine, ora vengono in-

clusi nello spazio interno. Interessante è il fatto che la diade madre-bambino venga allontanata dal centro e collocata lungo il confine tra spazio interno ed esterno; in questo caso, gli operatori, collocati più internamente, mettono in atto una spinta propulsiva nei confronti delle detenute e dei loro figli, sostenendole nel processo di reinserimento.

Il disegno nella sua globalità occupa lo spazio interno e la parte esterna al cerchio, vicina al confine. Lo spazio interno risulta meno pieno, i molti spazi vuoti simboleggiano terreni da esplorare e su cui poter costruire cambiamenti positivi: tra questi, che la Direzione operi secondo dinamiche *bottom-up* anziché *top-down*, di qui la sua collocazione nella parte bassa del foglio, ad indicare la sua funzione di sostegno e supporto. Le *linee-legami* risultano poco frequenti, ma di natura esclusivamente positiva e dirette verso il confine dove si colloca la diade madre-bambino. Anche i legami con la Direzione sono rappresentati come positivi. Il *centro geometrico* è vuoto, quello *psicologico* è la diade ma, in questo caso, spostata vicino al confine.

L'*intreccio grafico* mostra una tensione verso l'esterno, manifestazione di un dinamismo trasformativo riguardante la concezione stessa del proprio ruolo entro l'organizzazione. Per quanto riguarda il governo dello spazio, la povertà della rappresentazione e lo sbilanciamento della figura verso destra farebbero pensare alla *misurazione* (Gozzoli e Tamanza, 1998). Il centro dello spazio professionale risulta vuoto e i diversi ruoli professionali sembrano ricoprire posizioni distinte.

4. *Discussione*

Nel presente contributo abbiamo preso in esame aspetti relativi alle dinamiche identitarie dei FPGP che operano in due differenti istituti penitenziari del milanese. I risultati della presente ricerca, seppur esplorativi, ci sembrano importanti per differenti ordini di ragioni.

Innanzitutto le eterogenee rappresentazioni relative a un ruolo professionale che sembra contraddistinguersi più per l'adesione alla specificità del contesto che per le mansioni assegnate, cioè i compiti propri di una figura professionale. Questo dato è, del resto, coerente con le recenti osservazioni proposte da Parding e colleghi (2012) circa i cambiamenti in atto relativamente allo sviluppo delle identità dei professionisti nel terzo settore: da un lato la preminenza di identità professionali sempre più legate a valori organizzativi – specifiche per la micro-cultura di appartenenza – piuttosto che a valori professionali, dall'altro l'emergere di sub-identità differenti a seconda del contesto.

L'ormai ampia letteratura sull'identità professionale legittima la preminenza, nelle produzioni discorsive degli operatori, del tema relativo ai rapporti con i colleghi e con i diretti superiori (la Direzione, nello specifico) (Griffin, *et al.*, 2001): infatti solo la costante e continua collaborazione – anche con le difficoltà che può presentare – consente una efficace gestione dei diversi compiti e una adeguata programmazione. Prevedibile anche il riferirsi ai rapporti con quel mondo esterno nel quale i detenuti dovranno reinserirsi a fine pena e con il quale è indispensabile mantenere un contatto assiduo. Di contro, emergono forti legami professionali solo con i colleghi che svolgono la medesima mansione entro la struttura ed i rimandi ad altri operatori sono limitati ai casi in cui essi partecipano direttamente alla produzione dei servizi offerti da parte dei FPGP (cfr. il terzo e quarto cluster che rimandano alle due strutture prese in esame e alla specifica operatività che le caratterizza). Il ruolo del FPGP si configura,

dunque, in coerenza con le caratteristiche e le peculiarità della struttura in cui le persone sono inserite e non in base a competenze professionali più generalizzate.

Viene così rappresentato un contesto lavorativo in cui alto è il rischio di una riduzione al proprio nucleo operativo, la cui conseguenza può essere la “desertificazione” dell’esperienza professionale e l’immiserimento del suo dinamismo (Parding, *et al.*, 2012). Nello specifico, la Struttura B risulta maggiormente preservata da questa chiusura dalla sua stessa *mission*, che implica un costante contatto con le realtà del territorio.

Di particolare rilevanza la rappresentazione relativa al cambiamento. Se i processi trasformativi, proprio in quanto processi, sono caratterizzati da circolarità tra prassi e riflessioni, da nuove idee, pratiche e cultura (Saita, 2015), ci aspetteremmo rappresentazioni ricche e composite, talora anche confuse, in coerenza con le ambivalenze che caratterizzano ogni cambiamento. Una rappresentazione articolata è tuttavia presente in una sola tra le strutture in esame (in quella B), che potremmo definire “aperta per vocazione”, in essa il cambiamento appare come un processo partecipato e condiviso anche con realtà esterne agli istituti penitenziari. Ben diversa la rappresentazione di un cambiamento impoverito che caratterizza gli operatori dell’altra istituzione (Struttura - A); si tratta infatti di un processo dal quale vengono escluse molte parti sociali. Ne emerge una configurazione di cambiamento unidirezionale e fortemente centrata su aspetti individuali, del tutto priva di un rapporto con il contesto sociale di appartenenza.

Tale dato è confermato dall’analisi dei DSSVO: ad una raffigurazione ricca e ben bilanciata al cui centro sono posti i destinatari dell’intervento, si contrappone un’immagine contrassegnata da tensione e organizzazione centripeta che, oltre ad escludere ogni altro operatore diverso da sé, estromette dalla rappresentazione anche i detenuti; la focalizzazione esclusiva su di sé sembra impedire persino una pianificazione futura.

Di fatto, gli operatori, pur ricoprendo il medesimo ruolo, sembrano presentare esperienze professionali assai diverse, specifiche per struttura; questo, oltre a rendere più difficile lo scambio, istituisce una confusione emotiva in cui possono essere presenti timori di inglobamento/fagocitazione o disagi di deriva narcisistica in cui gli altri sono usati come oggetti per ottenere il massimo rendimento (Cigoli, 2012).

Ne segue una confusione operativa che impedisce un pensiero costruttivo relativamente ad un cambiamento che può quindi essere assunto in modo meramente formale o autoriferito.

5. Conclusioni

Affrontare il tema dell’identità professionale in ambito penitenziario, vale a dire considerare ciò che le persone sono nella sfera lavorativa, include molteplici aspetti: contemplare la specificità del ruolo – i FPGP nel nostro caso –, analizzare i sistemi di appartenenza, contestualizzare l’analisi entro l’attuale processo trasformativo.

I risultati qui presentati si rivelano in sostanziale accordo con l’ormai ampia letteratura sul tema e confermano come l’identità professionale, configurata sulla specificità delle esperienze, sia correlata ad una cultura organizzativa determinata dalle strategie elaborate per affrontare i problemi (Martin, 2002; Parding, *et al.*, 2012; Schein, 1985).

Sulla base degli *outcome*, si evidenzia come sia l'appartenenza organizzativa a determinare la rappresentazione del proprio lavoro e del proprio ruolo professionale.

Pertanto, se consideriamo il sistema penitenziario nella sua globalità, sembra prevalere una scissione tra strutture: ciascuna di esse può essere considerata una peculiare "comunità di pratiche" (Wenger, 1998) costituita da un tipico assetto di condivisione e ripetizione di comportamenti e modalità comunicative funzionali al raggiungimento dell'obiettivo immediato e contestuale.

La riflessione si sposta dunque sulla realtà sociale in cui gli istituti penitenziari sono inseriti. Di fatto se la condivisione simbolico-affettiva del contesto (Carli, 1997) è specifica ed esclusiva e l'identificazione con l'organizzazione prevale su una propria identità professionale, i processi trasformativi rischiano di essere caratterizzati da una faziosità ambientale, sono cioè settari perché condizionati dal contesto in cui hanno luogo. Sembra invece importante che essi assumano anche la valenza di orientare l'integrazione entro un corpo comune: la professione dei FPGP.

Appare dunque fondamentale trattare il tema della somiglianza (ciò che accomuna: il ruolo, la tipologia di mansioni) e quello della differenza (relativa alla tipologia di utenza e ai suoi bisogni).

L'Ordinamento Penitenziario (legge n. 354/1975⁶) prevede che i detenuti beneficino di un trattamento rieducativo individualizzato e orientato al reinserimento sociale, da qui le inevitabili differenze.

Tuttavia, il sentimento della unicità/differenza che caratterizza il trattamento rieducativo non sembra integrato dalla somiglianza/appartenenza al medesimo ruolo professionale, quello del FPGP, e dall'aver una matrice comune che dovrebbe vincolare la elaborazione di strategie per affrontare i problemi (Kaneklin e Ripamonti, 2005).

Lo studio condotto sui due contesti penitenziari lombardi sembra dunque suggerire la necessità di un maggior equilibrio tra somiglianze e differenze, equilibrio che costituisce una delle fonti di benessere e salute oppure di malessere e disagio nella costruzione delle identità della persona (Cigoli, 2012), oltre che orientare i processi trasformativi verso quell'adeguatezza tipica delle istituzioni socialmente unificanti descritte da Jacques (1955).

Bibliografia

- A.A. V.V., (2010), *Benessere organizzativo, complessità ed emergenza. Ricerca-intervento sui climi organizzativi negli istituti penitenziari italiani*, Istituto Superiore di Studi penitenziari, Roma.
- Benelli C., (2012), *Cultivare percorsi di formazione. La sfida della formazione in carcere*, Liguori, Napoli.
- Cardoso I., Batista P., Graça A., (2014), Professional Identity in Analysis: A Systematic Review of the Literature, *The Open Sports Science Journal*, 7, 83-97.
- Carli R., (1997), L'analisi della domanda rivisitata, *Psicologia Clinica*, 1, 5 -21.
- Castellano L., Stasio D., (2009), *Diritti e Castighi. Storie di umanità cancellata in carcere*, Il Saggiatore, Milano.
- Cigoli V., (2012), *In viaggio iniziatico*, Franco Angeli, Milano.
- Corleone F., Pugiotta A., (2012), *Il delitto della pena*, Ediesse, Roma.
- Denzin N. K., (2009), *The Research Act. A theoretical Introduction to Sociological Methods*, Aldine Transaction, New Brunswick.

⁶ Legge 26 luglio 1975, n. 354. Norme sull'ordinamento penitenziario e sulla esecuzione delle misure private e limitative della libertà (GU n.212 del 9-8-1975 - Suppl. Ordinario).

- Gennari M., Tamanza G., Accordini M., (2014), Family Life Space (FLS): Emerging couple and family relations, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 165, 94-102.
- Giostra G., (2013) Sovraffollamento carceri: una proposta per affrontare l'emergenza, *Rivista Italiana di diritto e procedura penale*, 55.
- Gorli M., Gozzoli C., Scaratti G., (2007), Gli spazi di vita consortili tra azione e riflessione, in *I territori dell'invisibile. Culture e pratiche di impresa sociale* (a cura di Scaratti G., Zandonai F., Laterza, Bari.
- Gozzoli C., Tamanza G., (1998) *Family Life Space. L'analisi metrica del disegno*, Franco Angeli, Milano.
- Gozzoli C., Tamanza G., (2008), Il Family Life Space: L'applicazione individuale, in *Tecniche psicologiche d'indagine clinica* (a cura di Margola D., FrancoAngeli, Milano,
- Griffin M., Patterson M., West M., (2001), Job satisfaction and teamwork: The role of supervisor support, *Journal of Organisational Behaviour*, 22, 537-550.
- Hotho S., (2008), Professional identity - product of structure, product of choice: Linking changing professional identity and changing professions, *Journal of Organizational Change Management*, 6, 721-742.
- Jacques E., (1955), Sistemi sociali come difesa contro l'ansia persecutoria e depressiva, in *Nuove vie della psicoanalisi* (a cura di Klein M., Heimann P., Money-Kyrle R. [trad.it., Il Saggiatore, Milano, 1966].
- Kaneklin C., Ripamonti, S., (2005), Flessibilità organizzative: il ruolo delle culture aziendali nei processi di ristrutturazione, in *I processi di generazione delle conoscenze nei contesti organizzativi e di lavoro* Bruno, A., Kaneklin, C., Scaratti, G. (a cura di), Vita e Pensiero, Milano.
- Krueger R. A., (1994), *Focus groups. A practical Guide for Applied Research*, Sage Publications, Thousand Oaks, CA.
- Lancia F., (2004), *Strumenti per l'analisi dei testi. Introduzione all'uso di T-LAB*, Franco Angeli, Milano.
- Lancia F., (2012), T-LAB 8.0 – User's Manual, available at <http://tlab.it/it/bibliography.php>.
- Manconi L., Torrente G., (2015), *La pena e i diritti. Il carcere nella crisi italiana*, Carocci, Roma.
- Martin J., (2002), *Organisational culture: Mapping the terrain*, Sage, London.
- Morgan D. L., (1998), *The focus group guidebook*, Sage Publications, Thousand Oaks, CA.
- Saita E., (2015), Istituzione penitenziarie: processi trasformativi e benessere, in *Narrare i gruppi*, Vol. 10, n° 3, pp. 227-231, website: www.narrareigruppi.it.
- Schein E. H., (1985), *Organizational culture and leadership*, Jossey Bass, San Francisco.
- Scaratti G., Colleoni M., Majer E., (2002), *Il consulente del lavoro socioeducativo. Formazione, supervisione, coordinamento*, Carocci, Roma.
- Shinyashiki G. T., Costa Mendes I. A., Trevizan M. A., Day R. A., (2006), Professional socialization: students becoming nurses, *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 14, 4.
- Stagi L., (2000), Il focus group come tecnica di valutazione. Pregi, difetti e potenzialità, *Rassegna italiana di valutazione*, 20, 61-82.
- Parding K., Abrahamsson L., Jansson A., (2012), New conditions for identities cultures and governance of welfare sector professionals: The teaching profession, *Ephemera*, 12, 294-308.
- Viganò F., (2013), Sentenza pilota della corte EDU sul sovraffollamento delle carceri italiane: il nostro paese chiamato all'adozione di rimedi strutturali entro il termine di 1 anno, in www.penalecontemporaneo.it del 9 gennaio 2013.
- Vignoles V. L., Schwartz, S. J., Luyckx, K., (2011), Introduction: Towards an integrative view of identity, in *Handbook of Identity Theory and Research*, (a cura di Schwartz S. J., Luyckx K., Vignoles V. L., Springer, New York.
- Wenger E., (1988), *Communities of Practice. Learning, Meaning and Identity*, Cambridge University Press, Cambridge MA.